

*Середа Н.В., Картавікіна Ю.О.*

*м.Харків, Україна*

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»*

## **СПЕЦИФІКА ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ**

Нова парадигма вищої освіти зумовлює необхідність суттєвих змін у підходах до професійної підготовки кваліфікованих фахівців. Імперативом сьогодення є спрямування освітнього процесу на випуск фахівців іншого рівня, з високорозвиненими інтелектуальними та комунікативними якостями. Слід акцентувати увагу на вдосконаленні системи формування у студентів знань, умінь, навичок, способів творчого мислення, професійної діяльності, культури поведінки, відповідального ставлення до навколишнього світу, до результатів власної діяльності.

У нових історичних умовах виникає необхідність у наукових пошуках, спрямованих на формування особистості, що усвідомлює свої можливості, прагне до самоосвіти, самовдосконалення, максимальної самореалізації, до досягнення щастя й успіху в житті. Багато сучасних вчених висловлюють думку про те, що учень тоді тягнеться до знань і відчуває потребу в навчанні, коли його спонукають мотиви й інтерес, підкріплені успіхом. Головною метою педагогічного процесу є створення умов для розвитку внутрішнього світу учня і формування його впевненості у своїх силах. Учитель має створити джерело внутрішніх сил дитини, що породжує енергію для подолання труднощів, бажання вчитися і досягти успіху в житті, розкрити свій лідерський потенціал. [1]

Однак, для того щоб людина стала визнаним лідером, відмінної освіти й

відповідного досвіду роботи недостатньо. Культура лідерства - це щось більше, ніж особистість одного лідера. Це мережа взаємин, точок зору, переконань і моделей поведінки, які так чи інакше можуть стосуватися організації. Люди приходять і йдуть, а культура лідерства залишається. Її живлять енергією виняткові люди - лідери, які формують взаємини, що ґрунтуються на повазі, відкритості, довірі й співробітництві. Лідерство потребує використання нових і складних умінь мотивувати, впливати й підтримувати.

Щоб стати лідером, потрібно розвивати в собі ті особистісні характеристики, які допоможуть бути ефективним лідером, до якого будуть прислухатися люди і готові працювати на результат. Адже, не можна стати лідером за один день – це довгий процес, який потребує багато часу. Нові методики повинні мати індивідуалізований характер та враховувати статево-вікові, регіональні, особистісні відмінності, відмінності досвіду, умінь та навичок. Вища школа потребує освітніх інновацій, які зможуть підвищити ефективність програм фахової підготовки. Безумовним є те, що ефективність навчання студентів має базуватися на індивідуальних особливостях із урахуванням життєвого досвіду, зацікавленості, активізації зусиль слухача в поєднанні теорії з практикою. Обсяг накопичених людством знань є дуже великим, тому необхідно відібрати та систематизувати той мінімум, який є найбільш доцільним у процесі професійної підготовки лідерів. [3] Процес формування лідерського потенціалу у майбутніх фахівців представляє собою систему, яка включає певну структуру та наявність взаємопов'язаних, взаємозалежних та необхідних компонентів – особистісного, цільового, змістовного, операційно-діяльнісного, дидактичного, контрольно-регулювального, оціночно-результативного.

На нашу думку, головними умовами формування лідерського потенціалу у майбутніх фахівців є: спрямованість підготовки на самореалізацію, вияв і

розвиток творчих можливостей лідерів, формування в них ставлення до себе і до інших, як до цінності; здійснення своєчасної діагностики професійних здібностей, актуальних особистісних пріоритетів і цінностей. Важливим чинником, що впливає на успішну підготовку лідера є також його емоційна компетентність, котру ми розглядаємо як готовність і здатність гнучко управляти емоційними реакціями: власними та інших людей, адекватно до ситуацій і умов, що змінюються. Виокремлюємо наступні етапи формування емоційної компетентності: мотиваційно-ціннісний, пізнавальний, навчальний, практичний, творчий.[2]

Отже, специфіка лідерства виявляється у способах вирішення проблем, задач, суперечностей і соціальних конфліктів. Основними способами є компроміс, узгодження, взаємні поступки, консенсус. Для створення системи лідерства та його ефективного функціонування першочергового значення набувають три основних аспекти: поведінка окремих людей; поведінка людей в групах; характер поведінки керівника, його функціонування в ролі лідера і його вплив на поведінку окремих людей або груп.

### **Список літератури:**

1. Романовський О. Г. Педагогіка успіху : підручник / О. Г. Романовський, В. Є. Михайличенко, Л. М. Грень. – Харків : НТУ «ХП», 2011. – 368 с.
2. Масквелл Д. Воспитай в себе лидера / пер. с англ. Г. И. Левитан. – Минск : Попурри, 2002. – 224 с.
3. Ничкало Н. Профтехосвіта і ринок праці : старі й нові проблеми //Педагогічна газета. – 2005. – № 12. – С. 8.